

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan di dalam menjalankan usahanya tidak dapat melepas perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan, 2016: 244). Masalah sumber daya manusia merupakan hal yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawan tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Sylvia dkk., 2014).

Faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM tersebut yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Jika organisasi atau perusahaan ingin mencapai kinerja yang maksimal maka diperlukannya SDM yang berkualitas untuk meningkatkan efektivitas dan produktifitas kerja karyawan.

Fenomena yang sering terjadi pada perusahaan dimana karyawan memiliki keinginan keluar dari perusahaan karena rendahnya kegairahan kerja karyawan serta ketidakpuasan karyawan saat bekerja yang dapat membuat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Keinginan karyawan untuk pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya disebut *turnover intentions*. Tingginya tingkat *turnover intention* akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan yang dapat

menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja serta dalam peningkatan sumber daya manusia.

Turnover intention yang tinggi dapat menunjukkan bahwa perusahaan tidak efektif, sehingga perusahaan dapat kehilangan karyawan yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya dan perusahaan perlu melatih kembali karyawan baru. Penyebab terjadinya *turnover intention* adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Rivai dan Sagala, 2011:856). Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sifat dan prilakunya dalam bekerja apakah peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan nilai dirinya. Begitu pula sebaliknya apabila karyawan yang merasa belum puas pada kondisi pekerjaannya maupun peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan nilai dirinya, maka akan menuai ketidakpuasan kerja pada karyawan tersebut yang berdampak pula kepada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention*.

Penyebab lain yang dapat menimbulkan adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah menurunnya tingkat komitmen organisasional dari karyawan. komitmen organisasional adalah dimensi perilaku penting, yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota perusahaan (Sopiah, 2008:155). Komitmen organisasional menunjukkan tingkat keyakinan dan loyalitas individu terhadap organisasinya atau intensitas seseorang untuk mengidentifikasi dirinya, serta tingkat keterlibatannya dalam organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan loyalitas serta semangat karyawan untuk bekerja,

dikarenakan komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) baik individu terhadap organisasi.

Ketidakamanan kerja juga menjadi faktor penyebab *turnover intention* yang tinggi. Ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk *turnover* yang semakin besar. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Sehingga makin banyaknya karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja (*job insecurity*).

Berikut ini adalah tabel absensi atau ketidak hadiran karyawan PT. Hartono Istana Teknologi (HIT) periode September 2017-Mei 2018

Data Mangkir Tabel 1.1
Tabel Absensi PT. Hartono Istana Teknologi (HIT)
Periode September 2017 – Januari 2019

Bulan	Jumlah	Target	Keterangan
September 2017	9	Hadir Semua	Tidak Tercapai
Oktober 2017	12	Hadir Semua	Tidak Tercapai
November 2017	11	Hadir Semua	Tidak Tercapai
Desember 2017	25	Hadir Semua	Tidak Tercapai
Januari 2018	17	Hadir Semua	Tidak Tercapai
Februari 2018	15	Hadir Semua	Tidak Tercapai
Maret 2018	18	Hadir Semua	Tidak Tercapai
April 2018	20	Hadir Semua	Tidak Tercapai
Mei 2018	22	Hadir Semua	Tidak Tercapai
Juni 2018	19	Hadir Semua	Tidak Tercapai
Juli 2018	22	Hadir Semua	Tidak Tercapai
Agustus 2018	19	Hadir Semua	Tidak Tercapai
September 2018	18	Hadir Semua	Tidak Tercapai
Oktober 2018	14	Hadir Semua	Tidak Tercapai
November 2018	15	Hadir Semua	Tidak Tercapai
Desember 2018	35	Hadir Semua	Tidak Tercapai
Januari 2019	28	Hadir Semua	Tidak Tercapai

Sumber : PT. Hartono Istana Teknologi,2019

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan yang tidak masuk tanpa ijin cenderung meningkat tiap bulan. Pada bulan september 2017 jumlah karyawan yang tidak masuk tanpa ijin sebanyak 9 orang dan pada bulan mei 2018 jumlahnya meningkat lebih dari 2 kali lipat yakni sebanyak 22 orang. Jumlah absensi yang semakin meningkat tersebut menurut Harnoto (dalam Dharma, 2013) merupakan salah satu faktor yang meningkatkan *turnover intention* dalam perusahaan.

Tabel 1.2
Data Karyawan *Resign* PT. Hartono Istana Teknologi Kudus
Periode 2015 – Mei 2017

No	Tahun	Jumlah	Persentase (%)
1.	2015	21	2,77
2.	2016	26	3,43
3.	2017	35	4,61

Sumber : Hartono Istana Teknologi Kudus, 2018

Tabel 1.2 menggambarkan bahwa tingkat karyawan yang *resign* pada PT. Hartono Istana Teknologi Kudus dari tahun 2015 sampai 2017 selalu meningkat. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan semakin menurun, hal ini didasari oleh banyaknya karyawan tidak betah bekerja yang pada akhirnya memilih keluar dari perusahaan.

Tabel 1.3
Data Partisipasi Karyawan pada Program 3i
Periode Januari 2018 – Juni 2018

No	Bulan	Jumlah
1.	Januari	251
2.	Februari	263
3.	Maret	257
4.	April	258
5.	Mei	235
6.	Juni	223

Sumber : Hartono Istana Teknologi Kudus, 2018

Tabel 1.3 menggambarkan bahwa tingkat karyawan yang mengikuti program 3i (*improvement, innovation, dan invention*) cenderung menurun, tingkat keikutsertaan yang rendah pada program 3i menunjukkan bahwa minat karyawan semakin rendah untuk memberikan kontribusinya untuk perusahaan. Karena program tersebut merupakan wadah bagi karyawan guna menampung ide atau gagasan yang akan digunakan untuk kemajuan perusahaan dan disetiap karyawan yang mengikuti program tersebut akan diberikan *reward* oleh perusahaan.

Tabel 1.4
Data Pemutusan Kerja Karyawan
PT. Hartono Istana Teknologi Kudus

No	Bulan	Jumlah
1.	Januari	23
2.	Februari	29
3.	Maret	30
4.	April	32
5.	Mei	37
6.	Juni	45

Sumber : Hartono Istana Teknologi Kudus, 2018

Tabel 1.3 menggambarkan bahwa tingkat karyawan yang dikeluarkan/putus kontrak pada bulan Januari – Juni semakin meningkat, Kondisi kerja yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak membuat makin banyaknya karyawan merasa tidak aman. Perasaan tidak aman tersebut akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk *turnover*.

Research Gap dalam penelitian ialah penelitian dari Muhammad Khaidir (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, Mohammad Hanafiah (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, Raden Rudi

Alhempy (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover*, sedangkan I Komang Agus Dharma Sentana, Ida Bagus Ketut Surya (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Irien Violinda Anggriani, dan Niko Hambari (2016) menyatakan bahwa ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Hartono Istana Teknologi Kudus”**

1.2. Ruang Lingkup

Sesuai dengan judul dan latar belakang di atas maka peneliti memberikan batasan yang jelas pada bagian mana dari persoalan atau masalah yang akan dikaji. Beberapa masalah yang akan dihadapi penelitian ini adalah :

- 1) Variabel yang mempengaruhi *turnover intention* dibatasi pada variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan ketidakamanan kerja.
- 2) Penelitian mengambil obyek penelitian di PT Hartono Istana Teknologi Kudus.
- 3) Responden yang diteliti yaitu seluruh karyawan kontrak PT Hartono Istana Teknologi Kudus bagian produksi.
- 4) Data karyawan yang digunakan untuk penelitian merupakan data karyawan PT. Hartono Istana Teknologi yang berjumlah 758 karyawan.
- 5) Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 6 bulan.

1.3. Perumusan Masalah

Permasalahan di PT. Hartono Istana Teknologi Kudus yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan ketidakamanan kerja yaitu:

- 1) Tingkat karyawan *resign* pada PT. Hartono Istana Teknologi Kudus dari tahun 2015 sampai 2017 selalu meningkat, dari tahun 2015 sebanyak 21 orang dan pada tahun 2017 naik menjadi 35 orang.
- 2) Tingkat karyawan yang mengikuti program 3i (*improvement, innovation, dan invention*) cenderung menurun, pada bulan Januari 2018 jumlah karyawan yang berpartisipasi sebanyak 251 orang dan pada bulan Juni menurun menjadi 223.
- 3) Tingkat karyawan yang dikeluarkan/putus kontrak pada bulan Januari – Juni 2018 semakin meningkat, pada bulan Januari jumlah karyawan yang dikeluarkan sebanyak 23 orang dan pada bulan Juni meningkat sebanyak 45 orang.

Sehubungan dengan permasalahan tersebut, maka dapat disimpulkan ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Hartono Istana Teknologi Kudus?
- 2) Apakah ada pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada PT Hartono Istana Teknologi Kudus?
- 3) Apakah ada pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Hartono Istana Teknologi Kudus?

- 4) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Hartono Istana Teknologi kudus secara berganda?

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Hartono Istana Teknologi Kudus.
- 2) Menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada PT Hartono Istana Teknologi Kudus.
- 3) Menguji pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Hartono Istana Teknologi Kudus.
- 4) Menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Hartono Istana Teknologi Kudus secara berganda.

1.5. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis
 - a) Bagi pembaca, diharapkan mampu menambah khasanah ilmu pengetahuan, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam

penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*.

- b) Bagi peneliti, diharapkan mampu digunakan sebagai sarana untuk berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh sewaktu perkuliahan.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi dan wacana guna mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*, serta sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dengan membandingkan teori yang diperoleh pada saat di bangku perkuliahan dengan penerapannya di dalam perusahaan.

b) Bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan dapat berguna bagi PT Hartono Istana Teknologi Kudus guna menurunkan tingkat *turnover intention* yang tinggi .

c) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*. Serta diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak.